

1) La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Relativamente al Premio Aziendale di Produttività, tenuto conto:

- dell'introduzione dei nuovi principi IAS/IFRS per la redazione del bilancio d'impresa e consolidato, applicati per la prima volta per l'esercizio 2005;
- dell'evoluzione del quadro organizzativo e societario aziendale,

si rende opportuno individuare nuovi indicatori da utilizzare per il calcolo del Premio Aziendale di produttività che, oltre a considerare il mutato contesto amministrativo-contabile, tengano conto dell'evoluzione organizzativa anzidetta e della collocazione di Banca Fideursum nell'ambito del Gruppo Eurizon.

A tal fine, le Parti convengono che, entro il 31 marzo 2007, definiranno i parametri ed i criteri utili per la determinazione del Premio Aziendale di Produttività a partire da quello di competenza dell'esercizio 2006.

Dichiarazione delle OO.SS.

Nell'ambito della futura revisione dei criteri utili per la determinazione del Premio Aziendale di Produttività, le OO.SS. evidenziano l'intendimento di revisionare la vigente scala parametrica con la finalità di proseguire nella sua progressiva omogeneizzazione con quella stabilita dal CCNL di categoria.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda prende atto della Dichiarazione così come formulata dalle OO.SS.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Attività AA
fu
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- *Coordinamento Rete (attività: coordinamento e controllo centrali attività di rete - amministrazione rapporto Private Banker - programmazione commerciale)*
- *Personale e Organizzazione (attività: applicazione normative lavoristiche, gestione risorse umane, relazioni sindacali, presidio estero della gestione/sviluppo risorse - elaborazione stipendi ed adempimenti fiscali, previdenziali, contributivi - selezione, formazione e sviluppo risorse umane - adempimenti prevenzione e protezione rischi - organizzazione: presidio, aggiornamento, progettazione delle procedure, gestione normativa ed assistenza Filiali);*
- *Segreteria Generale e Partecipazioni (attività: adempimenti societari)*
- *Institutional Client (attività: supporto gestione clientela istituzionale)*
- *Risk Management (attività: presidio rischi operativi e finanziari)*
- *Acquisti (attività: gestione acquisti beni e servizi)*
- *Key Private Banker (attività: supporto gestione e coordinamento organizzativo di PB di elevato standing) DA COSTITUIRE*
- *Filiali Capozona:*
 - A) *Crediti (attività: gestione affidamenti, sconfinamenti, mutui alla clientela)*
 - B) *Titoli (attività: gestione titoli)*
 - C) *Supporto responsabile Risorse (laddove presente in funzione delle necessità organizzative).*

TECNICO

- *Amministrazione e Bilancio (attività: tributario ed adempimenti fiscali - stesura bilancio - contabilità vigilanza - contabilità provvigioni- governance e organizzazione amministrativo finanziaria)*
- *Comunicazione ed Immagine (attività: rapporti con i media - comunicazioni interne ed esterne - gestione campagne di incentivazione e conventions)*
- *Finanza (attività: gestione della liquidità della Banca - negoziazione e raccolta ordini - assistenza tecnico finanziaria a PB e OU su titoli - controllo rischio attività operative - progetti speciali)*
- *Audit (attività: auditor - analista - compliance - controlli di sicurezza - gestione reclami - abilitazioni)*
- *Legale (attività: assistenza legale e fiscale - gestione contenzioso, precontenzioso, sofferenze - fallimenti, pignoramenti, sequestri)*
- *Marketing (attività: formazione ed addestramento rete - progettazione strumenti di supporto commerciale alla rete - studi di fattibilità e progettazione nuovi prodotti - sviluppo ed aggiornamento contrattualistica prodotti - marketing clienti e prodotti - Key Client)*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- *Pianificazione e Controllo (attività: analisi in pianificazione commerciale e importazione del budget aziendale - analisti in controllo di gestione - analisti in statistiche su prodotti e mercato - gestione rapporti comunità finanziaria)*
- *Servizi Bancari (attività: gestione prodotti di raccolta e di impiego, tassi e condizioni - coordinamento Filiali - consulenza operativa)*
- *Coordinamento Rete (attività: coordinamento e controllo centrali attività di rete - amministrazione rapporto Private Banker - programmazione commerciale)*
- *Personale e Organizzazione (attività: applicazione normative lavoristiche, gestione risorse umane, relazioni sindacali, presidio estero della gestione/sviluppo risorse - elaborazione stipendi ed adempimenti fiscali, previdenziali, contributivi - selezione, formazione e sviluppo risorse umane - adempimenti prevenzione e protezione rischi - organizzazione: presidio, aggiornamento, progettazione delle procedure, gestione normativa ed assistenza Filiali);*
- *Segreteria Generale e Partecipazioni (attività: adempimenti societari)*
- *Institutional Client (attività: supporto gestione clientela istituzionale)*
- *Risk management (attività: presidio rischi operativi e finanziari)*
- *Acquisti (attività: gestione acquisti beni e servizi)*
- *Key Private Banker (attività: supporto gestione e coordinamento organizzativo di PB di elevato standing) DA COSTITUIRE*
- *Filiali Capozona:*
 - D) *Crediti (attività: gestione affidamenti, sconfinamenti, mutui alla clientela)*
 - E) *Titoli (attività: gestione titoli)*
 - F) *Supporto responsabile Risorse (laddove presente in funzione delle necessità organizzative).*

RESPONSABILE DI UN PUNTO DI EROGAZIONE

Fermo restando il percorso stabilito dal CIA 7/6/2001 per il Responsabile di un Punto di Erogazione, la Banca valuterà - in presenza di ottimi risultati operativi del P.E. e di un giudizio professionale complessivo particolarmente positivo - l'avanzamento all'inquadramento di Quadro Direttivo 1° livello del Responsabile del P.E., anche in assenza del richiesto requisito di mobilità ed anche a valere sui P.E. con 1 solo operatore.

ADDETTO AL PUNTO DI EROGAZIONE

Fermo restando il percorso stabilito dal CIA 7/6/2001 per l'Addetto al Punto di Erogazione, la Banca - agli O.U. operanti presso la Filiale Capozona ed incaricati di effettuare sostituzioni presso altri Punti di Erogazione, riconoscerà l'inquadramento alla 3° area professionale, 3° livello retributivo al maturare, in concorso tra loro, dei seguenti ulteriori requisiti:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- trascorso un periodo di 2 anni di adibizione in qualità di O.U. con inquadramento alla 3° area professionale, 2° livello retributivo;
- effettuate almeno n. 200 giornate complessive di sostituzione presso altri Punti di Erogazione con l'inquadramento di cui all'alinea precedente.

Al lavoratori sopra indicati che - prima della scadenza del suddetto periodo - vengono assegnati stabilmente ad un Punto di Erogazione verrà riconosciuto, ai fini del passaggio alla 3° area professionale, 3° livello retributivo, il periodo di sostituzioni effettuate presso altri Punti di Erogazione (purchè in ragione di almeno 50 giornate per anno).

NOTA A VERBALE

Le parti convengono che, in caso di rilevanti variazioni della struttura organizzativa aziendale, l'ambito di applicazione potrà essere oggetto di parziale revisione.

La Banca, nell'eventualità di particolari, marginali casi che dovessero emergere in ordine all'applicazione dei predetti percorsi professionali nell'ambito delle nuove realtà funzionali, si impegna - su richiesta delle OO.SS. firmatarie della presente ipotesi di accordo - ad effettuare un incontro con le medesime entro il 30/11/2006.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]

4) PUNTI DI EROGAZIONE

Per quanto riguarda la gestione flessibile temporanea ad 1 OU durante i periodi feriali, così come già previsto nel CIA 7/6/2001, viene confermato che i PE tradizionali a 2 OU tra quelli a minore operatività, potranno essere gestiti temporaneamente con 1 OU (al fine di gestire le assenze/ferie dell'altro OU o di altri OU dell'area, da giugno a settembre).

Inoltre, in materia di informative su tematiche attinenti l'organizzazione del lavoro, le Parti firmatarie della presente ipotesi di Accordo effettueranno uno specifico incontro entro il 30/11/2006 sull'andamento operativo dei Punti di Erogazione, nel corso del quale saranno esaminate le problematiche inerenti i carichi di lavoro, la sicurezza sul lavoro ed individuate soluzioni in ordine alla flessibilità di impiego del personale, con lo scopo di contemperare in modo sempre più efficace le necessità operative aziendali con le esigenze individuali degli operatori.

Tali incontri avranno in seguito cadenza di norma semestrale.

[Handwritten signature]
Deed
Walt Ed

[Handwritten signature]
G
H
H
A.A.
Maurizio
Alessandro
Lombardi
S

5) VALUTAZIONE

In linea con quanto previsto dal vigente CCNL in tema di sviluppo professionale e di carriera, di criteri di valutazione professionale e di attribuzione di un giudizio professionale complessivo, le Parti convengono che il sistema di valutazione professionale rappresenta uno strumento di supporto allo sviluppo delle risorse che, attraverso la definizione delle competenze professionali, ed unitamente alla programmazione ed al soddisfacimento delle esigenze formative, consente di orientare la crescita professionale.

Premesso quanto sopra - ferma restando la validità della base applicativa, dei parametri e dei criteri stabiliti nell'attuale sistema di valutazione - l'Azienda si impegna, a partire dal 1° gennaio 2007, ad apportare le opportune variazioni/integrazioni allo stesso per consentire:

- una più stretta correlazione tra processo di valutazione e crescita professionale;
- la massima oggettività ed omogeneità applicativa del sistema valutativo;
- un maggiore e fattivo coinvolgimento del Personale, anche attraverso l'autorilevazione delle proprie competenze professionali e la successiva validazione delle stesse da parte del Responsabile (prevedendosi, al termine del processo, la consegna all'interessato della scheda di validazione);

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che, in coerenza con i predetti obiettivi, verranno definiti gli opportuni interventi, anche di carattere formativo, nei confronti dei Responsabili, al fine di supportarli adeguatamente nel presidio operativo del processo di valutazione, nell'intento di perseguire la valorizzazione dei collaboratori.

L'Azienda si impegna inoltre ad incontrare le OO.SS. firmatarie della presente ipotesi di Accordo entro il 30/11/2006 per illustrare i principi e i criteri relativi alle variazioni/integrazioni sopra citate; nel corso di tale incontro le OO.SS., in linea con le previsioni del vigente CCNL, potranno formulare le proprie considerazioni e proposte prima dell'attuazione operativa.

L'Azienda si impegna infine ad effettuare un incontro informativo annuale con le OO.SS. firmatarie della presente ipotesi di Accordo, nel corso del quale verranno rappresentati i dati numerici circa l'andamento del processo valutativo e dei provvedimenti di promozione. In tale contesto, le OO.SS. potranno evidenziare eventuali casi di distonia applicativa, sui quali l'Azienda darà risposta entro i 6 mesi successivi in un apposito incontro.








6) RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA



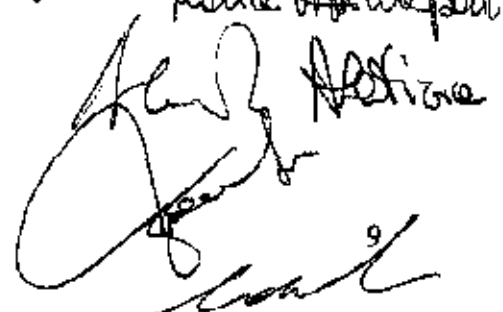
Con riferimento alla materia della "Responsabilità Sociale di Impresa", le Parti:

- condividono l'esigenza, già fatta propria in sede nazionale nell'ambito del Protocollo 16.6.2004, che le Aziende del Settore, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato fondato sulla competitività e sulla concorrenza, debbano ricercare l'eccellenza della performance, sia in termini di qualità dei prodotti che di valore dei servizi offerti;
- ribadiscono comunque la necessità che l'azione dell'Azienda e di tutti coloro che operano al suo interno sia ispirata a valori etici fondamentali comunemente riconosciuti e debba dunque mirare a perseguire uno sviluppo realmente sostenibile e compatibile, adottando comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento della propria attività;
- riaffermano quale obiettivo condiviso la centralità delle risorse umane e la loro valorizzazione come elemento indispensabile e strategico di sviluppo e successo nell'impresa;
- riconoscono, in proposito, quale presupposto fondamentale, l'individuazione di strumenti di garanzia dell'effettiva parità delle opportunità per tutto il Personale, di piena integrazione di tutti i lavoratori all'interno del processo produttivo indipendentemente dalle condizioni individuali, di efficace prevenzione di possibili comportamenti lesivi dei diritti dei singoli, essendo concordemente individuati tali elementi quali fattori essenziali per il perseguimento degli obiettivi sopra enunciati;
- intendono individuare modalità operative ed ambiti di intervento che consentano, nel rispetto del proprio ruolo istituzionale, il continuo miglioramento della qualità dei rapporti tra l'Azienda e il Personale, riaffermando la necessità che il clima aziendale risulti ispirato concretamente e costantemente a principi di dialogo e fiducia, sia nel rapporto tra l'Azienda e Personale che tra Azienda e OO.SS.

In proposito, ciò premesso, ritengono di impegnarsi, al fine di favorire la diffusione della cultura, dei principi, dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa ed al di là delle previsioni legislative e contrattuali, ad individuare modalità concretamente volte a conciliare il rispetto degli interessi delle varie parti interessate, con il comune obiettivo di perseguire una crescita economica sostenibile e compatibile.

A tal fine, le Parti condividono l'esigenza di costituire una Commissione Tecnica Mista ad hoc, cui sono attribuiti compiti di analisi, proposta e progetto sulle tematiche individuate nel richiamato Protocollo del 16.6.2004.






S. A. D.
Flavia Maria Paut


9) PROVVIDENZE, AGEVOLAZIONI ED IMPEGNI AZIENDALI

Fermi restando i criteri e le modalità applicative già in atto, le seguenti provvidenze vengono così variate:

• Provvidenze agli studenti figli di lavoratori

Scuole medie inferiori	da 111,00	a	125,00 euro
Scuole medie superiori	da 180,75	a	200,00 euro

Università:

- con superamento di tutti gli esami dell'anno accademico meno due	da 258,22	a	285,00 euro
- con superamento di tutti gli esami dell'anno accademico	da 299,54	a	330,00 euro

• Provvidenze a favore dei portatori di handicap figli di lavoratori

da 1.435,75 a 2.000,00 euro

• Provvidenze a favore degli studenti lavoratori

Frequenza corso di studio

- scuole superiori	da 59,39	a	70,00
- corsi di laurea	da 87,79	a	100,00

Conseguimento diplomi

- scuole superiori	da 284,05	a	315,00
- laurea	da 356,35	a	395,00

• Gratificazione nascita figlio

da 56,81 a 65,00

• Gratificazione matrimonio

da 157,51 a 175,00

for
Bech
Ubaldo

for
A. D. S.
11
Ubaldo

